

NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT sa sjedištem u Zagrebu, Širolina 4
OIB 84712436363 (u daljnjem tekstu: Sindikat) zastupan po Anđelku Kasuniću, predsjedniku

i

SINDIKAT PROMETA I VEZA HRVATSKE, sa sjedištem u Zagrebu, Škendera Fabkovića 1/I,
OIB 77139777679 (u daljnjem tekstu: SPIVH) zastupan po Stjepanu Lisičaku, predsjedniku
(s jedne strane)

i

Županijske ceste Zagrebačke županije d.o.o. sa sjedištem u Donjoj Zelini, 10382 Goričica, Zagrebačka
cesta 44/a, OIB: 86962125052, (u daljnjem tekstu: Poslodavac) zastupan po direktoru Tomislavu
Bačaneku.

(s druge strane)

sklopili su u Zagrebu, dana 5.2.2024. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

UVOD I SADRŽAJ:

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) sastoji se od:

- I. dio – Radno pravni odnosi:
 1. Opće odredbe,
 2. Sklapanje ugovora o radu,
 3. Pripravnici,
 4. Radno vrijeme,
 5. Odmori i dopusti,
 6. Obrazovanje radnika i osposobljavanje za rad,
 7. Zaštita privatnosti radnika, dostojanstva radnika i zabrana diskriminacije,

8. Prestanak ugovora o radu,
 9. Zaštita prava radnika,
 10. Naknada štete,
 11. Odnosi sa sindikatom,
 12. Uvjeti za rad radničkog vijeća,
- II. dio – Tarife, plaće, dodaci, naknade i ostala primanja:
1. Opći dio,
 2. Plaća,
 3. Dodaci plaće,
 4. Naknade plaće,
 5. Naknade, potpore, nagrade
- III. dio – radni uvjeti i zaštita na radu
- IV. dio – prijelazne i završne odredbe

I. DIO

Radno pravni odnosi

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na sve radnike zaposlene kod Poslodavca na području Republike Hrvatske. U smislu ovog Ugovora, Poslodavac je društvo koje je potpisnik ovog Ugovora.

Pod pojmom radnik podrazumijevaju se svi radnici, zaposleni kod Poslodavca na određeno vrijeme, na neodređeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćanim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostorijama Poslodavca i u drugim prostorima u kojima Poslodavac organizira posao, a nisu u vlasništvu Poslodavca.

Ugovor se primjenjuje na osobe koje su zasnovale radni odnos s poslodavcem ako Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba nije drugačije određeno.

Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, imaju rodno značenje i koriste se neutralno te se odnose jednako na muški i ženski rod.

Ugovorne strane se obvezuju u dobroj vjeri poštivati odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno. Ako se ugovorom o radu sklopljenom između Poslodavca i radnika pojedina prava za radnika utvrde povoljnije od prava utvrđenih ovim Ugovorom, te će se odredbe neposredno primjenjivati.

Ako se općim aktom Poslodavca neko pravo radnika utvrdi u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz ovog Ugovora, primjenjivati će se odredbe ovog Ugovora.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, općim aktom poslodavca, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ovim Ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu ovog Ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Ugovor o radu

Članak 3.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 15. Zakona o radu, mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora

7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. bruto plaći, odnosno koeficijent ili druge kriterije za obračun plaća, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto uglavaka iz stavka 1. točka 6., 7., 8. i 9. ovog članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

U slučaju suglasne promjene radnog mjesta s radnikom se sklapa novi ugovor o radu uz naznaku broja ugovora koji prestaje vrijediti.

Članak 4.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku najkasnije dan prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Potvrda iz prethodnog stavka mora sadržavati uglavke iz ugovora o radu i članka 3. ovog Ugovora.

Članak 5.

Pod radnim stažem smatra se vrijeme koje radnik proveo na radu, a koje je do 01. srpnja 2013. godine bilo upisano u radnu knjižicu, a nakon 01. srpnja 2013. godine izvodom Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje iz elektroničke baze podataka sukladno Pravilniku o elektroničkom zapisu podataka iz područja radnih odnosa.

Radni staž kod Poslodavca je radni staž koji je radnik ostvario u društvu, odnosno njegovim pravnim prednicima.

Članak 6.

U slučaju kolektivnog viška radnika, Poslodavac može prekvalificirati odnosno osposobiti radnika, ali je dužan ispitati mogućnosti njegovog zapošljavanja na slobodnim radnim mjestima.

Članak 7.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi Poslodavac.

Članak 8.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj zaposlenih i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na svim poslovima za koje Poslodavac smatra da ih radnici moraju ispunjavati sastavni su dio Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

2. Probni rad

Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad za radnika do trećeg stupnja stručne spreme ne može se utvrditi u trajanju dužem od dva mjeseca; za četvrti stupanj stručne spreme u trajanju do četiri mjeseca, za peti stupanj stručne spreme u trajanju do pet mjeseci i za šesti i sedmi stupanj stručne spreme u trajanju do šest mjeseci.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok traje najmanje sedam dana.

3. Ugovor o radu ne neodređeno vrijeme

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako zakonom nije drukčije određeno.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

4. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 11.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Ograničenja iz stavka 2. i 3. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od tri mjeseci ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovog članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno ovim odredbama ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 12.

Poslodavac će s radnikom s kojim je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme, zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme, ako je radnik na određeno vrijeme radio temeljem uzastopnih ugovora o radu najmanje tri godine ili ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen.

Poslodavac ne smije sklopiti više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju koji se radni odnos kod Poslodavca zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika te drugih objektivnih razloga.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Članak 13.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnika koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

5. Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

Članak 14.

Poslodavac je obvezan omogućiti radniku, prije stupanja na rad, upoznavanje sa sadržajem ovog Ugovora i drugih općih akata kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti radnika.

Radnik je obvezan da ugovorom o radu preuzete poslove obavlja savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom posla, usavršavati svoja znanja i radne vještine, te štiti interese Poslodavca.

Poslodavac je obvezan omogućiti radniku, prije stupanja na rad, da se upozna s propisima iz radnog odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i opasnostima posla koje će obavljati, osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja, a u skladu s mogućnostima i potrebama rada osigurati školovanje i usavršavanje, te za izvršeni rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje i drugih prava utvrđenih zakonom.

Članak 15.

Invalidu rada, radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu sa posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovog članka odgovarajući.

Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovog članka, a ne može osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

3. PRIPRAVNICI

Članak 16.

Pripravnici se smatraju osobe koje se prvi puta zapošljavaju radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje su se školovali.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako kod Poslodavca postoji potreba za zapošljavanjem radnika na poslovima za koje se pripravnik osposobljava.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje mogućnosti za njegovo osposobljavanje, a ne postoje potrebe poslodavca za trajnim zapošljavanjem.

Članak 17.

Duljina staža za pripravnike određuje se ovisno o stručnoj spremi i to:

- pripravnik sa srednjom stručnom spremom od 4 do 6 mjeseci;
- pripravnik s višom stručnom spremom od 5 do 10 mjeseci;
- pripravnik s visokom stručnom spremom od 6 do 12 mjeseci.

Duljina pripravničkog staža određuje se ugovorom o radu prema programu stručnog osposobljavanja koji donosi Poslodavac u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

Trajanje pripravničkog staža produljuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolesti, vojne vježbe i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 (trideset) dana.

Članak 18.

Pripravniku se imenuje mentor iz redova radnika na radnom mjestu za koje se obavlja pripravnički staž, a koji ima najmanje isti stupanj stručne spreme i obrazovanje kao pripravnik te najmanje tri godine radnog iskustva u struci.

Članak 19.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik može polagati stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Stručni ispit se polaže pred komisijom od tri člana koju imenuje Poslodavac. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

Članak 20.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu sukladno Pravilniku koji će donijeti ministar nadležan za rad.

Poslodavac je dužan inspektorima rada na njihov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovog članka.

4. RADNO VRIJEME

Članak 21.

Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Radno vrijeme može biti raspoređeno kao:

- jednokratno,
- dvokratno,
- u smjenama (turnusima)

Raspored tjednog radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora uređuje se odlukom koju donosi Poslodavac u skladu sa specifičnostima poslovanja uz obveznu prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

Članak 22.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

U radno vrijeme ne ubraja se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova (vrijeme pripravnosti /dežurstva).

Vrijeme pripravnosti je vremenski period nakon završenog redovitog radnog vremena do početka idućeg, odnosno vremena između dvije smjene turnusa sukladno odluci poslodavca o rasporedu radnog vremena.

Naknada za pasivno dežurstvo-pripravnost ostvaruje radnik koji stoji na raspolaganju poduzeću za sigurnosne intervencije odvijanja prometa i ostale hitne radnje

Radnik za vrijeme pripravnosti ima pravo na naknadu za pripravnost

Članak 23.

U radno vrijeme koje ulazi u mjesečni fond sati radnika računa se i vrijeme:

- obaveznog liječničkog pregleda – 8 (osam) sati,
- prekida i zastoja u radu do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- rada u tijelima Poslodavca, rada u sindikatu, rada povjerenika radnika za zaštitu na radu, rada radničkog vijeća ili drugim aktivnostima vezanim za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa – u dužini stvarno utrošenog vremena, a najviše kao da je radio (za radnike koji rade u smjenama vrijeme trajanja smjene),
- predviđene stanke u tijeku dnevnog odmora.

Članak 24.

Poslodavac će osigurati radniku koji radi u nepunom radnom vremenu ili vremenu dužem od punog radnog vremena (prekovremeni rad), sva prava kao i radniku koji radi u punom radnom vremenu, ali u opsegu koji ovisi o dužini radnog vremena.

Članak 25.

Poslodavac će opravdati zakašnjenje radnika na posao na temelju pismenog opravdanja - ispričnice mjerodavnih tijela ili drugih dokaza o postojanju takvih okolnosti da se zakašnjenje nije moglo izbjeći.

Članak 26.

Poslodavac, uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem može uvesti klizno radno vrijeme, ukoliko to priroda posla omogućuje s najviše 90 (devedeset) minuta odstupanja na početku, odnosno završetku rada.

Članak 27.

U slučaju da radnik radi kraće od punog radnog vremena, radi njege djeteta ili radi njege djeteta s poteškoćama u razvoju, početak i završetak radnog vremena utvrdit će se dogovorom između radnika i Poslodavca.

U slučaju spora o primjeni radnog vremena Poslodavac će zatražiti mišljenje Radničkog vijeća o početku, odnosno završetku rada.

1. Puno radno vrijeme

Članak 28.

Puno radno vrijeme iznosi u pravilu 40 (četrdeset) sati tjedno.

Puno radno vrijeme iznosi u pravilu 8 (osam) sati dnevno.

Radno vrijeme u tjednu raspoređuje se u pravilu na 5 (pet) uzastopnih radnih dana.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 29.

Radno vrijeme na određenim mjestima može iznositi i manje od 40 (četrdeset) sati tjedno (nepuno radno vrijeme) kada to zahtijeva organizacija rada, priroda poslova i radnih zadataka ili druge okolnosti.

Poslodavac je dužan uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća aktom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji odrediti radna mjesta na kojima se radi nepuno radno vrijeme.

Poslodavac će radniku koji radi u nepunom radnom vremenu isplatiti sva materijalna prava (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane) na koje radnik ima pravo kao i radnicima koji rade u punom radnom vremenu, ali razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Poslodavac će radniku koji radi u nepunom radnom vremenu isplatiti troškove prijevoza na posao i s posla u punom iznosu, kao i radnicima koji rade u punom radnom vremenu.

Članak 30.

Radnik koji radi u punom ili nepunom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Poslodavac, radniku za takav rad dao pisanu suglasnost.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 31.

Na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovog članka, te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuje se posebnim propisom.

Radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom na poslovima iz st. 1 ovog članka ostvaruje sva prava kao da radi u punom radnom vremenu.

4. Prekovremeni rad

Članak 32.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 /pedeset/ sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Članak 33.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Prekovremeni rad ne može se narediti radniku kod kojeg je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godine života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su : raspored radnika iz drugih ustrojbenih jedinica, sezonsko zapošljavanje i slično, a sukladno Zakonu.

Za sate ostvarene u prekovremenom radu, radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću, sukladno odredbama ovog Ugovora ili pravo na slobodne sate, odnosno slobodne dane.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o broju sati obavljenog prekovremenog rada tjedno ili tijekom mjeseca i to iskazati u obračunu plaće radnika za pojedini mjesec.

5. Noćni rad

Članak 34.

Svako obavljanje poslova i radnih zadataka radnika u vremenu između 22 /dvadeset dva/sata uvečer i 6 /šest/ sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

Za maloljetnike rad u vremenu između 20 /dvadeset/ sati uvečer i 6 /šest/sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Za mobilne radnike rad u vremenu između 00 /dvadesetčetiri/ sata uvečer i 5 /pet/sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Noćni radnici imaju pravo na sistematski pregled na trošak Poslodavca sukladno posebnom propisu.

6. Rad u smjenama

Članak 35.

Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

7. Raspored radnog vremena

Članak 36.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

O rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od 1 (jedan) mjesec dana niti duže od 1 (jedne) godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 (pedeset) sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od 4 (četiri) uzastopnih mjeseci, ne smije raditi duže od prosječno 48 (četrdeset osam) sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od 4 mjeseci iz stavka 6. ovoga članka.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Iznimno, za vrijeme trajanja tzv. "zimске službe" Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje četiri dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

8. Preraspodjela radnog vremena

Članak 37.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 (dvanaest) neprekidnih mjeseci u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 48 sati tjedno, odnosno 56 sati tjedno, uz uvjet da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad.

Kada je riječ o sezonskim poslovima na održavanju cesta preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati do 60 (šezdeset) sati tjedno uz uvjet da radnik dostavi Poslodavcu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 6 (šest) mjeseci, a koje razdoblje ne mora biti kontinuirano.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se odlukom Poslodavca koja obvezno sadržava: vrijeme duljeg i kraćeg trajanja rada, popis radnika obuhvaćenim preraspodjelom te izjave radnika koji rade duže od 48 /četrdeset osam/ sati tjedno, a najviše do 56 /pedeset šest/ sati tjedno, odnosno 60 /šezdeset/ sati tjedno tijekom obavljanja sezonskih poslova u tzv. zimskoj službi o njihovom pristanku na rad u tako preraspodijeljenom radnom vremenu.

Članak 38.

Poslodavac se obvezuje da radnike koji rade prema nejednakom rasporedu radnog vremena ne može istovremeno rasporediti na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu, te da radnike koji rade u preraspodijeljenom radnom vremenu neće rasporediti na rad prema nejednakom rasporedu radnog vremena.

5. ODMORI I DOPUSTI

1. Odmor tijekom dnevnog rada (stanka)

Članak 39.

Radnik koji radi najmanje 6 /šest/ sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor /stanku/ u trajanju od 30 /trideset/ minuta.

Stanka u toku radnog vremena odrediti će se u okviru odluke o rasporedu radnog vremena koju donosi poslodavac sukladno odredbama ovog ugovora i Pravilnika o radu.

Poslodavac je dužan za radnika koji svoj rad obavlja u smjenama propisati vrijeme stanke za svako pojedino radno mjesto u unaprijed utvrđenom rasporedu smjena.

Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

2. Dnevni odmor

Članak 40.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadesetčetiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima (zimski služba), a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 8 (osam) sati.

Radniku iz stavka 2. ovog članka mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

3. Tjedni odmor

Članak 41.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 /dvadeset četiri/ sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 /četrdeset osam/ sati.

Odmor iz stavka 1. i 2. ovog članka radnik koristi i nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako je potrebno da radnik radi na dan svoga tjednog odmora, osigurati će mu se korištenje zamjenskog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Rad na dan tjednog odmora određuje se usmenim nalogom Poslodavca ili pisanim nalogom, ako to radnik zahtjeva.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti odmor iz stavka 1. ovog članka zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 20 (dvadeset) sati.

4. Godišnji odmor

Članak 42.

Poslodavac osigurava radniku u svakoj kalendarskoj godini plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 /dvadeset/ radnih dana.

Radniku mlađem od 18 /osamnaest/ godina života te radnicima koji rade na radnim mjestima na kojima se staž osiguranja računa s uvećanim trajanjem, kao i radnici na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi ih od štetnih utjecaja, godišnji odmor ne može biti kraći od 25 /dvadeset pet/ radnih dana.

Pod pojmom "radni dan" u tekstu ovog Ugovora smatraju se svi dani u tjednu osim subote, nedjelje, te blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom.

Članak 43.

Trajanje godišnjeg odmora radnika određuje se tako da se na najmanje trajanje godišnjeg odmora od 20 (dvadeset) radnih dana utvrđenih u članku 42. ovog Ugovora dodaju radni dani prema sljedećim mjerilima:

1. Prema složenosti poslova odnosno radnih zadataka:

- za radnike koji rade na poslovima voditelj sektora,
voditelj službe, voditelj odjela 4 radna dana
- za radnike koji rade na poslovima rukovoditelja manje
organizacijske cjeline ili radnog mjesta za
koje je predviđena VSS ili VŠS 3 radna dana
- za radnike koji rade na poslovima radnog mjesta za
koje je predviđena SSS, VKV ili KV 2 radna dana
- za ostale radnike 1 radni dan

2. Prema radnom stažu:

- od 5 do 10 godina 2 radna dana
- od 10 do 15 godina 3 radna dana
- od 15 do 30 godina 4 radna dana
- od 30 godina I više 5 radnih dana

3. Prema godinama života:

- za radnike starije od 55 godina 2 radna dana
- za radnike starije od 60 godina 3 radna dana

4. Prema posebnim socijalnim uvjetima u kojima radnik živi:

- ratnom vojnom invalidu domovinskog rata 2 radna dana

- invalidima rada	2 radna dana
- majci djeteta do 7 godina	2 radna dana
- majci dvoje ili više djece do 7 godina	2 radna dana
- samohranom roditelju djeteta do 7 godina	1 radni dan
- jednom od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza zdravstvene organizacije	2 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim mjerilima iz stavka 1. ovog članka ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid između 2 (dva) radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na korištenje punog godišnjeg odmora određenog na način propisan člankom 42. i 43. ovog Ugovora, nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca koji je potpisnik ovog ugovora.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora, na način utvrđen prethodnim stavcima ovog članka, utvrđuje se prije donošenja rasporeda godišnjih odmora sa stanjem na dan 01. siječnja kalendarske godine za koju se utvrđuje pravo na godišnji odmor.

Članak 44.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 45.

Ako radnik u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nema 6 /šest/ mjeseci neprekidnog rada ili ako ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 /osam/ dana, radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za tu godinu koji čini 1/12 (jedna dvanaestina) godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u toku kalendarske godine.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za tu godinu koji čini 1/12 (jedna dvanaestina) godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u toku kalendarske godine

Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovog članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 46.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova pri čemu dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 10 /deset/ dana neprekidno radnik mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 /deset/ dana.

Dogovor Poslodavca i radnika iz stavka 1. ovog članka mora biti u pismenom obliku.

Radnik je dužan iskoristiti preostali dio godišnjeg odmora do 30. lipnja sljedeće godine.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovog članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Pod pojmom "radni dan" u tekstu ovog Ugovora smatraju se svi dani u tjednu osim subote, nedjelje te blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom.

Članak 47.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Radnika se mora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja najmanje 15 dana ranije.

Članak 48.

Poslodavac će omogućiti sudjelovanje radnika na Cestarskim susretima ukoliko se time ne remeti proces rada u Društvu, a na način da će im odobriti korištenje godišnjeg odmora do najviše 2 /dva/ radna dana.

Članak 49.

Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu Poslodavca odstupiti od utvrđenog rasporeda korištenja godišnjeg odmora zbog:

- hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu,
- neodgodiva obavljanja hitnih i značajnih poslova,
- i u drugim osobito opravdanim slučajevima.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, radnik je dužan prekinuti započeto korištenje godišnjeg odmora, s tim, da ima pravo nastaviti koristiti godišnji odmor odmah kad prestane razlog zbog kojeg je odmor prekinut.

Članak 50.

Korištenje godišnjeg odmora prekida se nastupom plaćenog dopusta, bolovanja, porodiljskog dopusta, vojne vježbe, na opravdani zahtjev Poslodavca, na opravdani zahtjev radnika, te u drugim slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Po isteku prekida godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor.

Članak 51.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se sukladno odredbi članka 121. Kolektivnog ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

5. Plaćeni dopust

Članak 52.

Članovi uže obitelji smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, te osoba koja s radnikom živi u životnoj zajednici.

Članak 53.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće /plaćeni dopust/ za važne osobne potrebe, a osobito:

- | | | |
|----|---|--------|
| 1. | Prilikom sklapanja braka | 3 dana |
| 2. | Prilikom rođenja djeteta | 3 dana |
| 3. | U slučaju smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka | 4 dana |
| 4. | U slučaju smrti drugih članova uže obitelji iz čl. 52. ovog Ugovora | 2 dana |
| 5. | Za polaganje stručnog ispita za potrebe Poslodavca | 3 dana |
| 6. | U slučaju teže bolesti člana uže obitelji iz čl. 52. ovog Ugovora | 2 dana |
| 7. | U slučaju selidbe u istom mjestu | 2 dana |
| 8. | U slučaju selidbe na udaljenost veću od 50 km | 3 dana |

9. U slučaju elementarne nepogode i katastrofe 3 dana
11. Dobrovoljni darivatelji krvi za svako davanje krvi uz predočenje potvrde 1 dan (maksimalno 4 dana)

Kad nastupe okolnosti iz stavka 1. ovog članka izdaje se radniku odluka o korištenju plaćenog dopusta.

Članak 54.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen odlukom Poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada radniku će se odobriti dopust uz naknadu plaće u trajanju najviše do 10 /deset/ dana.

Dopust iz stavka 1. ovog članka svojom odlukom odobrava Poslodavac.

6. Neplaćeni dopust:

Članak 55.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust na njegov zahtjev.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

6. OBRAZOVANJE RADNIKA I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 56.

Radnik se ima pravo i obvezu stručno usavršavati zbog potrebe rada i svojih osobnih interesa.

Poslodavac može uputiti radnika na školovanje sukladno Odluci Poslodavca .

Odlukom Poslodavca/Uprave utvrđuje se potrebno trajanje obrazovanja, vrste obrazovanja i drugi potrebni podaci.

Članak 57.

Ako Poslodavac uputi radnika na školovanje, doškolovanje ili prekvalifikaciju, a u skladu s Odlukom Poslodavca donesenom na temelju čl. 56. ovog Ugovora, međusobna prava i obveze prije i po završenom školovanju utvrđuju se ugovorom između Poslodavca i radnika.

Članak 58.

Poslodavac može radniku koji je neopravdano odbio školovanje za potrebe Društva ponuditi ugovor o radu za drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

Članak 59.

Poslodavac će omogućiti radnicima redovno osposobljavanje za tekući proces rada na seminarima ili drugim oblicima obrazovanja koji su predviđeni u programu obrazovanja.

Poslodavac će omogućiti članovima radničkog vijeća, sindikalnom povjereniku i povjereniku radnika za zaštitu na radu redovno osposobljavanje u skladu s potrebama njihova rada.

Društvo može primiti učenike i studente na praksu radi osposobljavanja.

Programom obrazovanja određuje se broj učenika i studenata koji će obavljati određenu praksu.

7. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA, DOSTOJANSTVA I ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 60.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka o radniku trećim osobama, Poslodavac će donijeti odluku o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

Neovlašteno iznošenje istih podataka smatra se težom povredom radne dužnosti.

Članak 61.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 62.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikacije, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova : rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili

socijalnog podrijetla, imovnog stanja članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljstvo ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 63.

U cilju provedbe postupka zaštite dostojanstva radnika, Poslodavac će posebnom odlukom imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika – povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 /osam/ dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 64.

Osoba koja je osim Poslodavca imenovana, sukladno članku 63. Ugovora, primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika /dalje: ovlaštena osoba/ dužna je, bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Imenovana osoba u vezi s pritužbom može saslušati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 65.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja imenovana osoba će sastaviti zapisnik, službenu zabilježbu ili audio zapis uz dozvolu ispitivane osobe.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja. Stipulacija podnositelj se u nastavku Ugovora podjednako odnosi na muške i na ženske osobe. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je imenovana osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanja drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje imenovana osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 66.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 67.

U slučaju iz postavka 1. prethodnog članka imenovana će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovog članka imenovana će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (npr. izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog i radnika koji je izvršio uznemiravanje; razmješta na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru, pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz najavu mogućnosti izvanrednog otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka; /redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu/ te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz postavka 2. prethodnog članka, imenovana osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 68.

Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga imenovane osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 69.

Ako Poslodavac u roku od 8 /osam/ dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 /osam/ dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 70.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 /osam/ dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 71.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u Društvu, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiravanim radnikom, Društvo može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem,
- o uznemiravanju obavijestiti Poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

8. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka Ugovora o radu

Članak 72.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum

Članak 73.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku Ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz

Članak 74.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

1. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 75.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga /poslovno uvjetovani otkaz/,
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti /osobno uvjetovani otkaz/,
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa /otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika/ ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 76.

Pri odlučivanju o poslovnom i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 77.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Poslodavac mu ne može otkazati Ugovor o radu.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak Ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, odnosno ako kod Poslodavca nije utemeljeno Radničko vijeće, suglasnost daje sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća.

Članak 78.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 79.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

2. Redoviti otkaz radnika

Članak 80.

Radnik može otkazati ugovor o rad uz propisani otkazni rok ne navodeći za to razlog.

Otkazni rok ne može biti duži od 1 mjeseca ako radnik ima opravdani razlog.

3. Izvanredni otkaz

Članak 81.

Poslodavac i radnik mogu otkazati Ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog otkaznog roka /izvanredni otkaz/ ako zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa ili zbog druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 82.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 /petnaest/ dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

4. Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 83.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 84.

Otkaz mora imati pisani oblik s obrazloženjem.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog , posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenju dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojega je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

6. Otkazni rok

Članak 85.

Otkazni rok traje:

- dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod istog Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 /dvadeset/ godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 /pedeset/ godina života, i mjesec dana ako je navršio 55 /pedeset pet/ godina života.

Radniku kojem se Ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa /otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika/ otkazni rok utvrđuje se u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

Za vrijeme otkaznog roka Poslodavac je dužan omogućiti radniku da radi traženja novog zaposlenja bude odsutan s rada 4 /četiri/ sata tjedno.

Za vrijeme odsustvovanja s rada iz stavka 4. ovog članka radnik ima pravo na plaću kao da je radio.

7. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 86.

Odredbе koje se odnose na otkaz Ugovora o radu, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima /otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora/.

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 /osam/ dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka, rok za zaštitu prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

9. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 87.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 88.

Odluke o otkazu Ugovora o radu dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca, za vrijeme radnog vremena.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio radnik osobno.

Ako dostava ne uspije na način iz st. 2. ovog članka, odluka o otkazu ističe se na oglasnoj ploči Poslodavca ili u poslovnom prostoru Poslodavca u kojem borave ili se kreću radnici Poslodavca. Protekom roka od 8 /osam/ dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 89.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 /petnaest/ dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 /petnaest/ dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 /petnaest/ dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

10. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 90.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Namjera postoji kada je radnik znajući i hotimice prouzročio svojom radnjom ili propuštanjem štetu.

Krajnja nepažnja postoji kad radnik nije upotrijebio niti onu pažnju koju bi upotrijebio svaki prosječno pažljiv radnik.

Članak 91.

Ako štetu uzrokuje više radnika svaki radnik odgovara za svoj dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio prouzrokovane štete, smatra se da su podjednako odgovorni za štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako štetu uzrokuje više radnika kaznenim djelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 92.

Visina štete utvrđuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrđuje se vještačenjem.

Ako je stvar nestala ili je uništena, visina štete utvrđuje se prema tržišnoj vrijednosti stvari, a prema mjestu i vremenu nastanka štete.

Odgovornost za štetu utvrđuje Povjerenstvo za štetu koje se sastoji od: predsjednika, zamjenika predsjednika, dva člana i njihovih zamjenika.

Jednog člana i njegovog zamjenika imenuje Poslodavac, a drugog člana i njegovog zamjenika imenuje radničko vijeće.

Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuje Poslodavac i radničko vijeće.

Članak 93.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 94.

Poslodavac će u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od obveze naknade štete kad šteta nije učinjena namjerno, kada je radnik poduzeo sve da se šteta smanji i ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s namjerom.

Određena šteta od strane Poslodavca naplaćuje se u mjesečnim obrocima, ali ne više od 1/3 /jedne trećine/ mjesečne plaće radnika.

2. Odgovornost Poslodavca

Članak 95.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom ili povredom prava iz radnog odnosa, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 96.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 3 /tri/ godine računajući od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za 5 /pet/ godina od kada je šteta nastala.

Članak 97.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 98.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi, zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku sukladno važećim zakonskim odredbama.

11. ODNOSI SA SINDIKATOM

Članak 99.

Poslodavac surađuje sa sindikatima na svim područjima zaštite interesa i ostvarivanja prava radnika.

Članak 100.

U odnosima s Upravom poslodavca, sindikat zastupa predsjednik sindikata ili od njega ovlaštena osoba, a u odnosima s ustrojbenim jedinicama sindikat zastupa sindikalni povjerenik.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati predsjednika sindikata i od njega ovlaštenu osobu.

Rukovoditelj je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika ili od njega ovlaštenu osobu.

Članak 101.

U slučaju da se ovisno o broju članova sindikata utvrđuju odnosi između Poslodavca i sindikata, mjerodavan je broj članova za koje Poslodavac obustavlja sindikalnu članarinu.

Poslodavac se obvezuje prema dobrovoljnoj izjavi radnika i uputama sindikata vršiti obračun i ustegu sindikalne članarine, sindikalnih pozajmica, kase uzajamne pomoći s plaće radnika, te vršiti uplate istih na račun sindikata.

Članak 102.

Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i 6 /šest/ mjeseci po njenom isteku ne može se bez suglasnosti sindikata otkazati Ugovor o radu ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada ili u odnosu na ostale radnike.

Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika koji svoju dužnost obavlja uz redoviti rad osloboditi od obveza obavljanja rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog prisustvovanja sindikalnom

sastanku, tečajevima, osposobljavanju, seminarima i sjednicama sindikalnih tijela /radna tijela, skupštine, sabori i sl./.

Članak 103.

Poslodavac se obvezuje da će sindikatu i njegovim podružnicama omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava radnika na način:

- da će poštivati odredbe kolektivnog ugovora,
- da će provoditi sve mjere zaštite na radu sukladno propisima normativima i Zakonu,
- da će ovlaštenom predstavniku sindikata staviti na raspolaganje, na njegov zahtjev sve informacije u svezi ostvarivanja i zaštite prava radnika iz radnog odnosa. Ova obaveza uključuje i podatke o plaćama, elementima za njihov izračun, te uplaćenim porezima i doprinosima a što podrazumijeva i obvezu poštivanja tajnosti tih podataka,
- da će ovlaštenom predstavniku sindikata omogućiti pristup svim radnim mjestima kada je taj pristup potreban radi obavljanja sindikalne dužnosti.

Članak 104.

Poslodavac je obavezan bez naknade osigurati sljedeće uvjete za rad sindikata i sindikalnih povjerenika:

- prostorije za rad,
- omogućavanje korištenja telekomunikacijske linije i elektroničke komunikacije bez obveze snošenja troškova za istu,
- dostava službenih glasila i drugih tiskovina koje izdaje društvo, u potrebnom broju primjeraka,
- omogućavanje isticanja sindikalnih obavijesti i drugih obilježja sindikata na oglasnim pločama, kao i dijeljenje biltena i informativnih publikacija među zaposlenima,
- obračun sindikalne članarine i sindikalnog kredita temeljem odgovarajuće dokumentacije te upućivanje navedenih sredstava na odgovarajuće korisnike i obavješćivanje sindikata o istom

Članak 105.

Detaljni odnosi sa sindikatom mogu regulirati posebnim sporazumom o pravima i obvezama Poslodavca i sindikata.

12. UVJETI ZA RAD RADNIČKOG VIJEĆA

Članak 106.

Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju zaposlenih radnika u Društvu sukladno odredbama ZOR-a.

Kada kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, u funkciji radničkog vijeća nastupa sindikalni povjerenik a u skladu s odredbama ZOR-a.

Društvo će osigurati adekvatan prostor za rad radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, uz evidenciju radnog vremena korištenog u svrhu obavljanja funkcije člana radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

Društvo će omogućiti članovima radničkog vijeća osposobljavanje za obavljanje te funkcije, prema odredbama ZOR-a.

Društvo će snositi troškove koji prema Zakonu o radu i ovom Kolektivnom ugovoru nastaju djelovanjem radničkog vijeća.

Članak 107.

Za rad u radničkom vijeću svakom članu pripada naknada plaće za 6 /šest/ sati tjedno temeljem odredaba ZOR-a.

Članovi radničkog vijeća mogu jedan drugome ustupiti radne sate, a svi ukupni radni sati mogu biti objedinjeni pa se poslovi predsjednika ili povjerenika sindikata u funkciji radničkog vijeća mogu obavljati u punom radnom vremenu.

Radnici mogu rješavanje svojih prava zatražiti od radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, u svoje radno vrijeme uz uvjet da time ne remete tehnološki proces rada.

II. DIO

TARIFNI DIO

1. OPĆI DIO:

Članak 108.

Tarifni dio Ugovora sastoji se od:

1. Opći dio,
2. Plaća,
3. Dodaci plaće,
4. Naknade plaće,
5. Naknade, potpore i nagrade.

Članak 109.

Poslodavac će isplatiti plaću radniku prema uvjetima i na način definiran člankom 111. i 112. ovog Ugovora.

Poslodavac može, ovisno o gospodarskim prilikama i likvidnosti Društva isplatiti radnicima pripadajuće naknade troškova radnika, potpore i nagrade definirane ovim Ugovorom, temeljem posebne odluke koju donosi Uprava Društva.

Članak 110.

Doprinosi, porezi i prirezi obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Poslodavac će omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegovih primanja i uplati doprinosa, poreza i prireza.

2. PLAĆA

Članak 111.

Poslodavac će radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne bruto plaće utvrđene tarifom poslova, izražene u koeficijentima u omjeru od 1,00 do 5,50 a za svakog radnika na način da se iznos osnovice pomnoži s koeficijentom utvrđenim ugovorom o radu. Vrijednost koeficijenta za pojedina radna mjesta određuje Uprava Poslodavca *Vrijednost osnovice za izračun plaće utvrđuje se u iznosu od 576,94 EUR. Za koeficijente koji su ispod minimalne plaće dodat će se dodatak do visine minimalne plaće.*

O povećanju osnovice za dodatnih 5% Poslodavac i sindikati se obvezuju razgovarati nakon utvrđenih polugodišnjih izvještaja o poslovanju poduzeća u mjesecu srpnju.

- stimulativnog dijela plaće, kada je on predviđen posebnom odlukom Uprave poslodavca sukladno čl.113.,
- dodatke na plaću po osnovi radnog staža sukladno čl. 119.,
- dodatke na plaću po osnovu otežanih uvjeta rada sukladno članku 120. i
- ostalih dodataka sukladno članku 121.

Najniža osnovna plaća

Članak 112.

Najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove ne može biti manja od zakonski najniže osnovne plaće mjesečno, a izračunava se tako da se pomnoži osnovica i najniža vrijednost koeficijenta te se *nadoda dodatak do visine minimalne plaće.*

Korekcija osnovice se može provoditi sukladno objavljenim izmjenama u važećem glasilu za vrijeme važenja ovog Ugovora.

Svaka strana ovog Ugovora može podnijeti prijedlog za korekciju najniže osnovne plaće koju je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti njezinu opravdanost te se na prijedlog pismeno očitovati.

Postupak pregovaranja o korekciji najniže osnovne plaće mora biti okončan u roku od 30 /trideset/ dana od dana dostavljanja prijedloga.

Stimulacija

Članak 113.

Za uspješnost u radu radnici mogu ostvariti prava na stimulativni dio plaće.

Elementi za ostvarivanje stimulativnog dijela plaće radnika su: količina, kvaliteta i pravovremenost izvršenih radnih zadataka u skladu s danim uputama i nalogima, odnos prema strankama, postupanje sa sredstvima za rad, doprinos radnika u racionalnosti i učinkovitosti poslovanja, unapređenje organizacije rada. Iznos stimulativnog dijela plaće po radniku može iznositi maksimalno 50 % radnikove mjesečne plaće.

Odluku o visini stimulacije za pojedinog radnika donosi Uprava poslodavca na prijedlog neposredno nadređenog rukovodioca.

Izuzetno povećanje plaće

Članak 114.

Poslodavac može izuzetnom stručnjaku odrediti plaću veću od one koja bi mu pripadala po platnom razredu njegovog radnog mjesta.

Plaća iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se odlukom Uprave.

Tarife

Članak 115.

Na temelju ovog Ugovora Pravilnikom o radu razvrstavaju se i vrednuju pojedini poslovi, odnosno radna mjesta po platnim razredima na osnovi složenosti i normalnim uvjetima rada na tim radnim mjestima.

Složenost poslova radnog mjesta, prema odredbama ovog Ugovora, uključuje značaj radnog mjesta u poslovanju, stupanj izobrazbe za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti radnog mjesta, specijalistička znanja, potrebnu radnu vještinu radnika, ali i psihofizičke osobine za rad na određenom radnom mjestu.

Članak 116.

Sva radna mjesta razvrstavaju se po grupama složenosti i pripadajući broj platnih razreda, a odnos između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta ne može biti manji od 1,00 : 5,50. Poslodavac će svojim Pravilnikom o radu, uz savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća urediti grupe složenosti poslova sa navođenjem radnih mjesta za svaku grupu kao i pripadajuće koeficijente za svaku grupu.

Plaća pripravnika

Članak 117.

Pripravniku će se isplatiti osnovna plaća u visini od najmanje 70 % vrijednosti poslova iskazano kroz koeficijent od najniže grupe vrijednosti poslova za koje se osposobljava.

Obračun i isplata plaće

Članak 118.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća se isplaćuje u novcu.

Obračun i isplata plaće vrši se mjesečno, do 15-tog u mjesecu za protekli mjesec.

Podatke za obračun plaće obrađuje i sastavlja radnikov neposredni rukovoditelj.

O radnom učinku i stimulativnom dijelu plaće prijedlog obračuna sastavlja zaposlenikov neposredni rukovoditelj, a odlučuje Uprava poslodavca.

O isplati naknada plaće, osim za slučaj bolovanja, odlučuje Uprava poslodavca.

Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine uručiti obračunski list.

Ako Poslodavac ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu, u cijelosti ili dio, na dan dospelosti, dužan je radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz ovog članka su ovršne isprave.

3. DODACI PLAĆE

Dodatak na radni staž

Članak 119.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca i pravnih prednika poslodavca za 0,5 %.

Pravo na povećanje osnovne plaće pripada radniku za ukupno evidentiran radni staž.

Dodaci za otežane uvjete

Članak 120.

Osnovna plaća radnika povećat će se za sate rada kada radnik povremeno radi u uvjetima rada težim od normalnih uvjeta rada radnog mjesta na koje je stalno raspoređen i za koje mu je utvrđena osnovna plaća.

Elementi težih uvjeta rada koji se uzimaju u obzir kod uređivanja ovih pitanja u pravilnicima o radu orijentacijski mogu biti sljedeći i njima slični:

1. utjecaj okoline - dodatak na osnovnu plaću najmanje 5 %

- rad na temperaturi ispod -5°C ili iznad 35°C
- rad u uvjetima nagle i učestale promjene okolne temperature
- rad uz buku veću od dozvoljene i kada su propisana zaštitna sredstva
- rad na strojevima sa jačom vibracijom u radu
- rad sa sredstvima ili u okolini s pojačanim zračenjem, a gdje su propisana zaštitna sredstva
- rad u okolini zasićenoj štetnim parama, plinovima, prašinom, a gdje su propisana osobna zaštitna sredstva.

2. fizička i psihička opterećenja

- | | |
|--|------|
| - rad na visini iznad 25 m (fasadne skele, otvorene skele i sl.) | 15% |
| - rad na dubini u uskim kanalima i rovovima dubljim od 3 m | 10% |
| - rad na visećim skelama | 25% |
| - rad na izbijanju i pogađivanju tunela gdje je pogađa potrebna | 40% |
| - radovi u tunelu kada je postavljena podgrađa ili ona nije potrebna | 30% |
| - punjenje i paljenje mina | 25% |
| - kesonski i ronilački radovi | 50%. |

U slučaju rada u uvjetima koji se po više osnova smatraju težim od normalnih za dotično radno mjesto, osnovna plaća radnika povećat će se za najveći utvrđeni dodatak.

Ostali dodaci na plaću

Članak 121.

Osnovna plaća radnika uvećava se :

- za rad noću	30 %
- za rad nedjeljom	50 %
- za rad blagdanom ili neradnim danom po zakonu i dan Uskrsa	50 %
- za prekovremeni rad	50 %
- za rad u smjenama	10 %

Povećanje plaće za rad nedjeljom, za rad na blagdane i neradne dane te rad na dan Uskrsa međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

4. NAKNADE PLAĆE

Za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, obrazovanja i bolovanja

Članak 122.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna 3 /tri/ mjeseca u sljedećim slučajevima :

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- drugih slučajeva utvrđenih kada navedenim propisima za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u nekom drugom iznosu.

Članak 123.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi zbog:

- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja sukladno s potrebama Poslodavca, a najmanje u visini njegove osnovne plaće,
- prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, najmanje u visini njegove osnovne plaće,
- ako radnik odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu – u visini kao da je radio.

Ako radnik ne ispuni svoju obvezu u pogledu uspješnog završetka obrazovanja, prekvalifikacije ili stručnog obrazovanja, odnosno ako ne ostane na radu nakon školovanja sukladno ugovoru, obavezan je vratiti cijeli iznos koji mu je isplaćen kao naknada plaće, sve to prema odredbama ugovora.

Članak 124.

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja radniku pripada naknada plaće u visini određenoj propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada u 100 % osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju radniku pripada za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Sindikalom povjereniku, članovima radničkog vijeća

Članak 125.

Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika u Društvu određenim aktom o organizaciji sindikata koji dužnost obavlja uz redovni rad osloboditi obveze obavljanja redovnog rada uz naknadu plaće u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara i sjednica organa sindikata.

Članak 126.

Članovima radničkog vijeća za rad u radničkom vijeću za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom s radničkim vijećem pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Članovi radničkog vijeća imaju pravo na naknadu iz prethodnog stavka samo u slučaju da svoje obveze iz Zakona o radu obavljaju ne koristeći pripadajuće im sate.

5. NAKNADE, POTPORE, NAGRADE

Dnevnice i troškovi prijevoza na službenom putu

Članak 127.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji, a to iz mjesta rada radnika u drugo mjesto, osim u mjestu prebivališta ili boravišta radnika, a udaljenost je najmanje 30 /trideset/ km, radi obavljanja određenih poslova upisanih u putni nalog, u vezi djelatnosti Poslodavca, ima pravo na dnevnicu, radi pokriva izdataka prehrane, pića i prijevoza u mjestu u koje je upućen na službeno putovanje.

Puni iznos dnevnice određuje Uprava poslodavca posebnom odlukom, a isti se određuje u visini do max. neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 /dvadeset/ četiri/ sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena preko 24 sata, a duže od 12 /dvanaest/ sati. Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo 8 /osam/ do 12 /dvanaest/ sati.

Radniku se priznaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja, odnosno sjedišta Poslodavca do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.

Radnik ima pravo i na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje do visine cijene noćenja u hotelu kategorije iz Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 128.

Dnevnice i troškovi, za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

Obračun putnog naloga radnik je obavezan izvršiti u roku od 3 /tri/ dana po povratku s puta.

Terenski dodatak

Članak 129.

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Poslodavca, sjedišta izdvojene poslovne jedinice i mjesta svog prebivališta, odnosno boravišta, duljeg od 12 /dvanaest/ sati pri čemu je mjesto rada udaljeno od svakog tog mjesta najmanje 30 /trideset/ km, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Iznos terenskog dodatka određuje Uprava poslodavca posebnom odlukom, a isti se određuje u visini do max. neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj i prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Kategorizacija terena i vrstu posla za isplatu terenskog dodatka ovisno od toga je li radniku osiguran smještaj i/ili prehrana, te ovisno od visine troškova za smještaj ili prehranu određuje Uprava poslodavca posebnom odlukom.

Terenski dodatak se isplaćuje istovremeno sa isplatom plaće.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 130.

Poslodavac se obavezuje isplatiti radnicima naknadu troškova prijevoza na posao i s posla prema troškovima prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte ovisno o tome što je za Poslodavca najpovoljnije, ali maksimalno do 265,45 eura neto.

Radnik koji koristi sredstva javnog prijevoza obavezan je dostaviti Poslodavcu dokaz o plaćenju mjesečnoj odnosno pojedinačnoj karti, a temeljem kojeg će Poslodavac izvršiti isplatu.

Radnicima koji ne koriste javni prijevoz Poslodavac će na temelju važećeg cjenika prijevoznika isplatiti naknadu za prijevoz u skladu s udaljenošću od mjesta stanovanja do mjesta rada, razmjerno broju dana koji su u tom mjesecu radili.

Upotreba privatnog automobile u službene svrhe

Članak 131.

Ako radnik, po posebnoj odluci uprave Poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe ima pravo na nadoknadu troškova u visini max. neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Nadoknade za izume, tehnička unapređenja i racionalizaciju.

Članak 132.

Za izum ostvaren na radu ili u svezi s radom, izum koji je u svezi s djelatnošću Poslodavca, tehničko unapređenje i racionalizaciju, radnik ima pravo na nadoknadu u visini koja se utvrđuje zasebnim aktom koji donosi Poslodavac uz suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikata ili zasebnim ugovorom Poslodavca i radnika.

Praksa učenika i studenata

Članak 133.

Sukladno čl. 109. st. 2. ovog Ugovora u Učenicima i studentima koji nemaju potpisan ugovor o radu a obavljaju učeničku odnosno studentsku praksu temeljem propisa o školovanju, može se temeljem odluke Uprave poslodavca isplatiti naknada za izvršeni rad srazmjerno vremenu provedenom na praksi a max. do visine neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Jubilarne nagrade

Članak 134.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekinuti ukupni radni staž navršen kod istog poslodavca, uzimajući u obzir i staž kod pravnih prednika za navršenih:

- 10 godina radnog staža iznos od 280,00€
- 15 godina radnog staža iznos od 336,00€
- 20 godina radnog staža iznos od 392,00€

- 25 godina radnog staža iznos od 448,00€
- 30 godina radnog staža iznos od 504,00€
- 35 godina radnog staža iznos od 560,00€
- 40 godina radnog staža iznos od 672,00€

Ako jubilara nagrada ne bi bila isplaćena u tekućoj godini radi nedostatka sredstava, ista će se isplatiti pri prvoj sljedećoj isplati.

Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 135.

Sukladno čl. 109. st. 2. Ovog Ugovora temeljem odluke Uprave poslodavca radnicima će se isplatiti otpremnina kod odlaska u mirovinu u visini maksimalnog neoporezivog dijela otpremnine predviđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radnicima, koji imaju minimalno 20 godina radnog staža u Društvu, isplatiti će se i dodatni iznos od 1.400,00 eura neto otpremnine kod odlaska u mirovinu na koji iznos će se obračunati porezi i doprinosi.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

Članak 136.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Otpremnina kod otkaza ugovora o radu

Članak 137.

Radnik kojemu Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini 1/3 prosječne bruto plaće isplaćene radniku za tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Društvu.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od 6 /šest/ prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Prigodne nagrade zaposlenicima, novčane paušalne naknade za podmirenje troškovi prehrane radnika te novčane nagrade za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja zaposlenika

Članak 138.

Radnicima će se isplatiti prigodne nagrade u toku godine I to :

- U mjesecu koji prethodi Uskrsu ili neposredno pred blagdan Uskrsa dar u naravi u iznosu od 132,73 eura neto
- prigodna nagrada u visini od 300,00 eura godišnje pod uvjetom da radnik u tekućoj godini stječe pravo na puni godišnji odmor. Iznos prigodne nagrade iz stavka 1. ovog članka se utvrđuje razmjerno u slučaju stečenog prava na razmjerni dio godišnjeg odmora, osim ako radnik tekuće godine ide u mirovinu kada ima pravo na ukupni iznos prigodne nagrade. Prigodna nagrada se u pravilu isplaćuje s plaćom za mjesec u kojem se koristi pretežiti dio godišnjeg odmora, ali ne prije 30. lipnja za tekuću godinu.
- božićnicu u visini 150,00 eura koja se isplaćuje u mjesecu prosincu tekuće godine. Pravo na tu nagradu ostvaruju svi radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.
- naknada za topli obrok u iznosu od 75,00 eura mjesečno. *O povećanju naknade za topli obrok Poslodavac i sindikati se obvezuju razgovarati nakon utvrđenih polugodišnjih izvještaja o poslovanju poduzeća u mjesecu srpnju.*

O nagradi za radne rezultate u iznosu od 1.120,00 eura Poslodavac i sindikati se obvezuju razgovarati u mjesecu studenom i prosincu.

Poklon djeci

Članak 139.

Sukladno čl.109 st.2 ovog Ugovora, temeljem posebne odluke Uprave poslodavca radnicima će se dati poklon za djecu do navršениh 15 /petnaest/ godina života u visini 132,73 eura.

Solidarne pomoći

Članak 140.

Sukladno čl. 109. st. 2 ovog Ugovora radnicima ili članovima obitelji radnika će se isplatiti jednokratna solidarna pomoć u kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

1. smrti radnika
2. smrti supružnika, roditelja ili djeteta radnika
3. bolovanja radnika dužeg od 90 dana

Pomoć iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se temeljem posebne odluke Uprave poslodavca, a u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak važećim na dan isplate.

Članak 141.

1. smrti radnika u visini od najmanje 995,42 eura
2. smrti člana uže obitelji u visini od najmanje 398,17 eura
3. bolovanja radnika dužeg od 90 dana radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji lijekova u visini od najmanje 150,00 eura do 331,81 eura.

Članak 142.

Temeljem posebne odluke Uprave poslodavca radnicima se može isplatiti kao pomoć djeci radnika koja pohađaju osnovnu i srednju školu za školski pribor i opremu iznos od 132,72 eura bruto po djetetu. Posebnom Odlukom Uprave poslodavca može se odobriti pomoć djeci radnika koja pohađaju osnovnu i srednju školu za školski pribor i opremu u višem iznosu od onog propisanog ovim člankom.

Radnicima će se isplatiti jednokratna novčana pomoć za rođenje djeteta radnika u iznosu od 663,61 eura neto.

Nagrada za spriječenu štetu

Članak 143.

Sukladno čl. 109. st. 2. ovog Ugovora radnicima se može isplatiti nagrada za spriječenu štetu i to za:

- spriječenu nesreću,
- pronađeni kvar na voznim sredstvima,
- otkrivanje počinitelja otuđenja,
- spriječen i lokaliziran požar na osnovnim sredstvima Društva,
- otkrivanje nepravilnosti koja nanosi štetu Društvu u segmentu financijskog poslovanja.

Odluku o visini i načinu utvrđivanja nagrade donosi Uprava poslodavca uzimajući u obzir:

- visinu spriječene štete,
- vremenske odnosno mjesne uvjete u sprječavanju neposredne opasnosti,
- da li slučaj za koji se predlaže nagrada pripada ili ne pripada u redoviti rad radnika.

III. DIO

RADNI UVJETI I ZAŠTITA NA RADU

Članak 144.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu zdravlja i života radnika.

Poslodavac će osigurati radniku radnu i zaštitnu odjeću i obuču sukladno propisima o zaštiti na radu.

Članak 145.

Poslodavac ima obvezu svakom radniku osigurati odgovarajuće osposobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na njegovo radno mjesto i posao i to: kad radnika prima na posao, ako radnika premješta na drugi posao, ako se uvodi nova radna oprema ili mijenja postojeća, te ako se uvodi nova tehnologija.

Osposobljavanje se obavlja u radno vrijeme i na teret Poslodavca,

Poslodavac može radniku uplaćivati dopunsko zdravstveno osiguranje.

Poslodavac može o svom trošku osigurati svim radnicima jedanput godišnje sistematske zdravstvene preglede.

Poslodavac je obvezan na zahtjev radnika, jednom u pet godina, uputiti ga na zdravstveni pregled.

Članak 146.

Radnik je obvezan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih ili priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- upoznati Poslodavca ili nadležnog liječnika pri sklapanju ugovora o radu i u tijeku rada na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život i zdravlje radnika ili njegovu radnu sredinu,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava za ovisnost,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

Nepostupanje sukladno stavku 1. ovog članka predstavlja povredu radne obveze i opravdani razlog za skrivljeni otkaz /redoviti, odnosno izvanredni/.

Članak 147.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu bira se prema pravilima za izbor radničkog vijeća.

Kad Poslodavac organizira rad u prostorima koji nisu u njegovom vlasništvu, tj. na izdvojenim radnim mjestima, izabranim iz stavka 1. ovog članka mora se osigurati zastupljenost u tim radnim jedinicama.

O izabranim povjerenicima zaštite na radu Poslodavac će biti izviješten u roku od 10 /deset/ dana od dana imenovanja.

Članak 148.

Povjerenik radnika iz prethodnog članka djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu, te prati primjenu propisa i naređenih mjera zaštite na radu u radnoj sredini u kojoj je izabran, s pravima i dužnostima utvrđenim Zakonom o zaštiti na radu.

O svom radu povjerenik radnika je dužan najmanje svaka tri mjeseca izvijestiti radničko vijeće.

Članak 149.

Poslodavac je dužan povjereniku osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave.

Povjerenik radnika koji postupa sukladno svojom ovlastima zaštićen je od postupaka Poslodavca utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu i Zakonom o radu.

Članak 150.

Povjerenik radnika ima pravo na 4 /četiri/ sata tjedno na teret Poslodavca za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Ako povjerenik na zahtjev Poslodavca sudjeluje u planiranju unapređenja uvjeta rada i sl. ili na zahtjev inspektora rada prisustvuje inspekcijskim nadzorima te radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka ima i za to vrijeme pravo na naknadu plaće u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Povjerenik radnika ima pravo na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) 7 /sedam/ dana tijekom kalendarske godine.

Članak 151.

Zaposlenik ima pravo odbiti rad na poslu na kojemu postoji opasnost za zdravlje i život, i na kojemu nije provedena zaštita pri radu te ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svoga postupka i uživa zaštitu

bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi odnosno imovine.

Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne prijeteće i neizbježne opasnosti za život i zdravlje napusti svoje radno mjesto, odnosno opasno područje ili odbije izvršavati poslove na tom radnom mjestu, ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svog postupka te ima zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života, zdravlja ljudi i imovine.

U slučaju iz stavka 1. i 2. ovog članka zaposlenik je dužan obavijestiti odgovornu osobu ili povjerenika zaštite pri radu.

Članak 152.

Zaposlenici koji rade sa štetnim tvarima ili na poslovima na kojima je obavezno korištenje radne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze i slično, Poslodavac mora osigurati uvjete za pranje i čišćenje tijekom radnog vremena.

Članak 153.

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada zaposlenicima koji rade u štetnim i opasnim radnim uvjetima a kao nadomjestak za primjenu pravila zaštite na radu.

Članak 154.

Zaposlenik mlađi od 18 /osamnaest/ godina, trudnice i dojilje ne smiju raditi na poslovima sa štetnim utjecajima.

Ako se na poslovima na kojima rade osobe iz prethodnog stavka uoče opasnosti koje ugrožavaju njihov život i zdravlje, Poslodavac je dužan premjestiti te zaposlenike na druge poslove dok traje opasnost.

Dok radi na drugim poslovima iz razloga navedenih u prethodnom stavku, zaposleniku pripada plaća za poslove koje je ranije obavljao na kojima je utvrđena opasnost za život i zdravlje, ako je to za njega povoljnije.

Članak 155.

Poslodavac je obvezan prilikom donošenja akata o sistematizaciji radnih mjesta utvrditi radna mjesta s posebnim uvjetima rada sukladno Zakonu o zaštiti na radu i Pravilniku o posebnim uvjetima rada.

Prilikom utvrđivanja radnih mjesta s posebnim uvjetima rada Poslodavac će se savjetovati sa sindikatom.

Članak 156.

Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprječavanja profesionalnog oboljenja zaposlenika.

Poslodavac će po radnim mjestima voditi evidenciju o profesionalnim oboljenjima zaposlenika o čemu će jedan puta godišnje izvješćivati sindikat.

Članak 157.

U provedbi mjera zaštite pri radu, Poslodavac je dužan izvijestiti sindikat jednom godišnje o stanju sigurnosti i zaštite na radu i primiti primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite pri radu. Sindikat ima pravo odrediti svoga povjerenika zaštite na radu koji mora biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenika i primiti primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu.

IV. DIO

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 158.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće ili dio poduzeća, na novog poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koje je predmet prenošenja, kao i prava iz ovog Ugovora sve do isteka vremena njegova važenja.

Prilikom pregovora oko sklapanja ugovora o statusnoj promjeni s novim poslodavcem jedna od stranki u pregovorima obvezno su sindikati, potpisnici ovog Ugovora.

Članak 159.

Ovaj Ugovor se sklapa na razdoblje od 4 /godine godine.

Stranke ugovaraju mogućnost otkaza ovog Ugovora i prije isteka njegova važenja uz otkazni rok od 3 /tri/ mjeseca.

Članak 160.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se izravno.

Poslodavac se obvezuje dati prednost u primjeni odredbama zakona i drugih propisa, ako su u njima pojedina prava radnika uređena na povoljniji način nego u ovom Kolektivnom ugovoru.

Članak 161.

Ovaj Kolektivni ugovor potpisuju ovlašteni predstavnici Poslodavca i Sindikata

Članak 162.

Poslodavac i Sindikati imenuju Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene.

Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene čini paritetni broj predstavnika Sindikata i predstavnika Poslodavca.

Stavovi Povjerenstva za tumačenje odredbi ovog Ugovora obvezuju obje ugovorne strane.

Članak 163.

Ovaj Kolektivni ugovor može se mijenjati i dopunjavati voljom ugovornih strana.

Svaka ugovorna strana može drugoj ugovornoj strani predložiti izmjenu i dopunu odredaba Kolektivnog ugovora, a druga ugovorna strana dužna se o prijedlogu očitovati u roku od 30 /trideset/ dana.

Izmjene i dopune stupaju na snagu i objavljuju se kao izvorni Kolektivni ugovor.

Članak 164.

Ovaj Kolektivni ugovor objavit će se na način propisan Pravilnikom o načinu objave kolektivnog ugovora, a primjenjuje se od 01. siječnja 2024. godine.

Članak 165.

Svaka strana ovog Kolektivnog ugovora može podnijeti prijedlog za korekciju najniže osnovne plaće koju je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti njezinu opravdanost, te se na prijedlog pismeno očitovati.

Postupak pregovaranja o korekciji najniže osnovne plaće mora biti okončan u roku od 30 /trideset/ dana od dana dostavljanja prijedloga.

Pregovore o obnovi ovog Kolektivnog ugovora strane će započeti najmanje 60 /šezdeset/ dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 166.

Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati nakon proteka vremena na koje je Kolektivni ugovor sklopljen, a sve do sklapanja novog ali najduže šest mjeseci.

Članak 167.

Ovaj Ugovor sačinjen je od šest istovjetnih primjerka od kojih svaka strana zadržava po 2 /dva/ primjerka.

Članak 168.

Kolektivni ugovor će se objaviti na način kako je utvrđeno Pravilnikom o načinu objave kolektivnih ugovora.

Završeno s člankom 168. i potpisano na stranici 50.

ZA POSLODAVCA:

ZA SINDIKATE:

1. ŽUPANIJSKE CESTE ZAGREBAČKE ŽUPANIJE D.O.O.



/ Tomislav Bačaneč, mag.ing.aedif., direktor /



NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT



/ Anđelko Kasunić, predsjednik NCS-a /





/ Miroslav Klarić, predsjednik Podružnice ŽCŽŽ /

SINDIKAT PROMETA VEŽA HRVATSKE



/ Stjepan Usićak, predsjednik /

